

LE DOMANDE CHE DEVI FARTI
PRIMA DI ACQUISTARE
(O SOSTITUIRE) IL TUO ATS



in-recruiting

Oggi il lavoro di un Responsabile HR o di un Recruiter è diventato molto più complicato. Una ricerca di CareerBuilder ha mostrato come il 54% dei recruiter è convinto che l'attività di reclutamento sia diventata più complessa negli ultimi 5 anni.

I tempi sono diventati più stringenti e questi professionisti hanno sempre più bisogno di tecnologie che li supportino nel loro lavoro quotidiano.



Questo è ancora più importante se lavori in una **società di ricerca selezione**, per la quale il business principale è proprio il reclutamento di candidati, nel minor tempo possibile. Per queste società un recruiting software dovrebbe essere intuitivo, il più completo possibile e presentare un buon rapporto costi-benefici.

Gli Applicant Tracking System (ATS) sono recruiting software nati appositamente per rispondere ai bisogni delle aziende e società di ricerca e selezione che vogliono migliorare e velocizzare i loro processi di reclutamento, **eliminando il lavoro routinario**.

Ma come scegliere il giusto ATS per la tua società?

La scelta di un ATS non è semplice: le opzioni sono molteplici e proprio per questo motivo **la decisione deve essere ponderata attentamente**.

Abbiamo scritto questa guida per fornire indicazioni pratiche a quei recruiter interessati ad implementare un ATS, o cambiare l'ATS attualmente in uso nella propria società. Questa guida è pensata per permetterti di individuare **le domande fondamentali da porti prima di procedere all'acquisto** di un recruiting software/ATS.

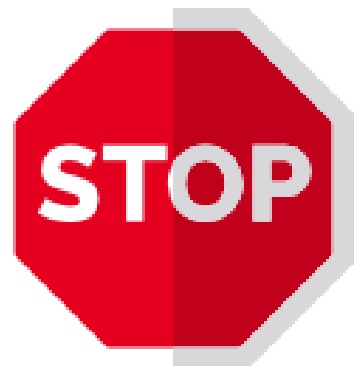


Alla fine della guida potrai trovare un'utile **check-list** per confrontare le funzionalità offerte dalle diverse soluzioni presenti sul mercato. In questo modo potrai visualizzare in una sola pagina tutti gli elementi da confrontare e potrai fare la tua scelta in modo più consapevole.

*L'ATS è in
grado di
farti
risparmiare
tempo e
denaro?*



Se stai valutando l'acquisto di un ATS il primo passo è quello di **analizzare i propri processi interni per identificare i punti da migliorare** e capire come un ATS potrebbe renderli più efficienti.



Chiediti: “quali sono i “colli di bottiglia”, le **operazioni routinarie e ripetitive** che rendono inefficienti i tuoi processi?” Fare un elenco di questi elementi, magari insieme a tutto il tuo recruiting team, è un buon punto di partenza per individuare i punti da migliorare.

In generale, un buon ATS dovrebbe risolvere queste problematiche permettendoti di **risparmiare tempo, energia e denaro** (aumentando il numero di candidati reclutati in un lasso di tempo).

Funzionalità Salva-Tempo

In particolare dovresti indagare se l'ATS ha queste importanti funzionalità, in grado di garantirti un buon ritorno sul tuo investimento (ROI).



Database centralizzato e E-mail Gateway. Senza un ATS sei costretto a cercare un candidato tra diversi fogli Excel e cartelle, molteplici Job board e decine di e-mail, perdendo molto tempo. Se usi un ATS hai uno strumento centralizzato nel quale sono presenti tutti i candidati e i CV. Grazie anche alla funzionalità di E-mail Gateway i CV inviati alla mail aziendale (ad es. recruiting@azienda.it) sono inseriti in automatico all'interno del database.



Multiposting degli annunci di lavoro. Le ricerche dimostrano che il 50% dei recruiter di solito pubblica un annuncio in oltre 5 job board (HR Tech Survey 2015). Il tuo ATS ha una funzionalità di Multiposting degli annunci in grado di farti risparmiare tempo permettendoti di pubblicarli automaticamente in più Job board? Questa funzionalità è integrata con i Social network?



Ranking automatico dei candidati. Il tuo ATS è in grado di fornirti in automatico una lista di candidati in linea con uno specifico annuncio lavoro? Questa funzionalità non è presente in tutti i recruiting software, ma è fondamentale e può farti risparmiare davvero molto tempo.



Team collaboration. Quando in azienda c'è un team di recruiting è facile che le comunicazioni si moltiplichino (note di colloquio, feedback e valutazioni dei candidati, CV inoltrati, calendari multipli) e questo può creare enormi problemi di coordinamento. Un ATS gestisce tutte queste attività in un solo luogo. Ogni nuovo recruiter inserito in azienda sarà in grado di orientarsi in breve tempo su tutto ciò che è avvenuto prima del suo inserimento, e il recruiting team potrà coordinarsi facilmente.

*La
navigazione
è intuitiva?*



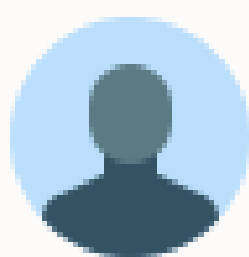
I recruiting software di vecchia generazione spesso sono troppo complessi e difficili da usare.

Spesso questo succede quando si utilizza una soluzione “fatta in casa” (spesso non in cloud), la cui interfaccia e funzionalità non hanno subito rinnovamenti recenti. Molte volte in questi casi la società fornitrice richiede fee considerevoli anche per la più piccola modifica all'interno software.

Chiediti: “il software che utilizzi è identico da molti anni?” Questo è un probabile indizio del fatto che **non è più in grado di rispondere alle tue esigenze**, che naturalmente in questo tempo si sono modificate (così come sono cambiate anche le abitudini dei candidati).

Se l'interfaccia non è intuitiva, allora l'ATS rischia di farti perdere tempo utile invece che fartene risparmiare, **e probabilmente non è il software che fa al caso tuo**. I dati, infatti, ci dicono che il 64% dei recruiter non sono completamente soddisfatti delle vecchie funzionalità del loro ATS (Hiring insight 2015).

Se scegli invece un ATS moderno (in cloud), potrai godere di **un'interfaccia intuitiva e personalizzabile secondo le tue esigenze**. Le funzionalità saranno aggiornate periodicamente per rispondere alle mutate esigenze del mercato e dei candidati. Di conseguenza qualità e velocità del tuo lavoro aumenteranno.



"Horsa ha scelto In-recruiting per la sua semplicità e fruibilità immediata da ogni dispositivo, grazie al sistema web-based. Sono soddisfatta di aver ho trovato un Partner italiano che con professionalità mi ha presentato uno strumento in linea con le esigenze."

Valentina Casadio Montanari - Horsa S.p.A.

*È incluso un
servizio di
supporto e
formazione?*



“Puoi contattare direttamente (di persona o al telefono) un referente nel caso in cui si presenti un problema?”

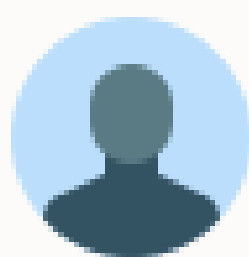
Se hai risposto “no”, o se hai risposto “sì, ma ad un costo aggiuntivo” allora forse è il caso di valutare un fornitore alternativo.

Scegli un ATS che possa supportare la tua organizzazione fornendo un **supporto clienti** ed una formazione continuativa, **senza costi aggiuntivi**. Non stai acquistando un prodotto fisico, stai acquistando un servizio: è importante ricordarlo.



Da sempre l'obiettivo principale di In-recruiting è di **soddisfare al massimo i propri clienti** e questa ragione ci ha spinto ad investire sulla formazione di un Team di Supporto qualificato in grado di dedicarsi sia a problemi di natura tecnica, sia ad affiancare i Clienti per migliorare la loro esperienza con il nostro prodotto, in modo da trarne maggiori benefici.

Il supporto dovrebbe essere a 360°. Ad esempio, nel caso di In-recruiting, è possibile contattarci telefonicamente, via e-mail o di persona. Inoltre è possibile consultare i video-tutorial, le guide online o il blog per una formazione aggiuntiva.



“L’assistenza clienti è stata ottima: In-recruiting è uno dei pochi fornitori che rispondono sempre in tempi rapidi e sono proattivi nel proporre soluzioni e risolvere eventuali criticità. Siamo completamente soddisfatti.”

Daniela Avidano, HR Manager di Ottosunove S.r.l.

*Funzionalità
aggiuntive*



In aggiunta a quelle già descritte, è importante che il tuo recruiting software abbia una serie di altre **funzionalità in grado di semplificare il tuo lavoro**. Ecco una lista ed una breve descrizione delle principali (le funzionalità in elenco sono tutte integrate all'interno di In-recruiting).

Se stai pensando di acquistare un ATS per la tua azienda, o se non sei soddisfatto del tuo attuale recruiting software, analizza attentamente questi elementi, così da fare una scelta oculata.



 **Integrazione con il Career site aziendale.** È fondamentale che l'ATS si integri in modo semplice con la Career page aziendale, senza richiedere particolari competenze tecniche. Così gli annunci pubblicati dall'ATS saranno visibili nella tua pagina "Lavora con noi" e le candidature provenienti da questo canale verranno raccolte in automatico all'interno dell'ATS.



 **Mobile friendly.** Sempre più i candidati cercano lavoro e inviano le proprie candidature da mobile. Il tuo ATS è mobile friendly ed integra funzionalità in grado di semplificare il processo di candidatura anche da smartphone e tablet?

 **Social Recruiting.** Sempre più aziende utilizzano i social media per intercettare candidati, soprattutto passivi. E' importante che un ATS consenta di pubblicare i propri annunci di lavoro sui social network come LinkedIn, Facebook e Twitter e permetta di fare sourcing di candidati passivi sui social, magari tramite estensioni specifiche per i browser (come il Social clipper di In-recruiting).

 **Organizzazione colloqui.** Alcuni ATS si integrano con i calendari aziendali (Outlook e Google Calendar). Questa funzione evita al recruiter di dover controllare manualmente la disponibilità per un colloquio di tutti i membri dell'hiring team e permette di risparmiare tempo.

 **Feedback automatici ai candidati.** Per un recruiter scrivere una mail manualmente ad ogni candidato può richiedere molto tempo e rischia di diventare frustrante. Un ATS può aiutarti fornendoti la possibilità di inviare messaggi automatici ai candidati a seconda dello stato di selezione in cui si trovano (per es. con la convocazione a colloquio o con l'esito della selezione).

 **Metriche.** Come migliorare il proprio processo di recruiting? Per rispondere a questa domanda è importante conoscere i propri recruiting KPI (indicatori di performance) per basare le proprie decisioni su dati significativi. Il tuo ATS vi mette a disposizione delle metriche di recruiting costantemente aggiornate come Source of hire, Time to hire, Time to fill, Cost to hire?

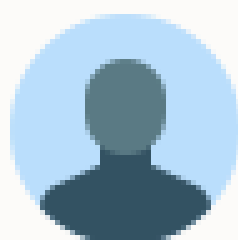
 **Import export di dati.** Potresti voler esportare i dati principali contenuti nel tuo ATS (ad es. i profili dei candidati o i CV), oppure importare all'interno dell'ATS i CV già in tuo possesso. I recruiting software più avanzati gestiscono queste operazioni in modo semplice e veloce. Assicurati che queste funzionalità siano incluse e che non richiedano ulteriori investimenti.



Integrazione con software di terze parti. A valle del processo di recruiting ci sono diverse attività, come l'onboarding, la gestione dei dipendenti e delle paghe. È importante che il tuo ATS sia predisposto per integrarsi con HR software di terze parti. Così, una volta che il candidato sarà assunto, passerà automaticamente nel gestionale HR utilizzato dalla tua azienda (o ad un altro software).



Free trial. Ti hanno proposto di provare il prodotto per un certo periodo oppure insistono perché acquistiate a scatola chiusa? E' importante testare un ATS per provarne le funzionalità e la facilità d'uso (è possibile testare In-recruiting per 14 giorni in questa pagina).



""Abbiamo scelto In-recruiting per l'intuitività dell'interfaccia, la possibilità di ricercare i candidati con filtri multipli, il Multiposting illimitato degli annunci su più siti con un solo click. Siamo soddisfatti dell'aumento numerico candidature e miglioramento del loro tracciamento."

Stefano Angelici - Dove Conviene S.r.l.

BONUS: Check-list per scegliere l'ATS per la tua azienda.

Vorresti acquistare un Applicant Tracking System, ma non sei sicuro di quale soluzione sia la più adatta alla tua azienda?

Utilizza questa check-list: potrai subito **confrontare** la completezza funzionale delle **diverse soluzioni** e fare una scelta più consapevole.

FUNZIONALITA'	OPZIONE A	OPZIONE B
Intuitivo		
Free trial		
Pricing trasparente		
Supporto e formazione		
In Cloud		
Multiposting annunci di lavoro		
Funzionalità di Social recruiting		
Integrazione con Career-page aziendale		
E-mail gateway		
Ranking automatico dei candidati		
Estensione Chrome		
Mobile friendly		
Team collaboration		
Import/export dati		
Metriche di recruiting		
Privacy dei dati		
Integrazione con HR software di terze parti		

Cos'è In-recruiting?

In-recruiting è l'Applicant Tracking System (ATS)/Recruiting Software in cloud ideale per gestire tutto il processo di recruiting e la selezione dei candidati.

Semplifica ogni fase del processo di Ricerca e Selezione: dalla pubblicazione degli annunci all'organizzazione automatica dei CV, fino ai colloqui per scegliere il candidato migliore.

Richiedi una Demo online >>

Scopri come rendere più efficiente il tuo processo di recruiting



Una dimostrazione vale più di mille parole!

Richiedi una demo dedicata online di 30 minuti.

[RICHIEDI DEMO](#)

